Cornelius Castoriadis
Daniel Mothé

Hierarchie und Selbstverwaltung

Syndikat
Medienvertrieb

BR-T3

FAU / IAA

Materialien "Libertäre Theorie"

Cornelius Castoriadis /Daniel Mothé

Hierarchie und Selbstverwaltung

Die vorliegende Broschüre wurde der französischen Gewerkschaftszeitung "CFDT Aujourd'hui" entnommen und von einem Genossen der FAU Bielefeld übersetzt.

© 1992 durch "Syndikat A Medienvertrieb"

Vertriebsadresse: Syndikat A / 4130 Moers / PLK 010157 A

EDITORISCHE NOTIZ:

Der nachfolgende Aufsatz erschien zuerst in der Gewerkschaftszeitung "C.F.D.T. Aujourd'hui" Nr.8 (Juli - August 1974) unter dem Titel "Autogestion et Hierarchie". Die Übersetzung folgt der Buchausgabe in: "Cornelius Castoriadis, le contenu du socialisme", Paris 1979. Übersetzt und mit einer Nachbemerkung versehen von der Ortsgruppe Bielefeld der FAU.

Zu den Autoren: Cornelius Castoriadis (geb. 1922), Ökonom,Psychoanalytiker, Mitbegründer der linkskommunistischen Gruppe "Socialisme ou Barbarie" und Herausgeber der gleichnamigen Zeitschrift (1949 - 1965), lehrt heute an der "Ecole des Hautes Etudes des Science Sociales" in Paris. Zahlreiche Veröffentlichungen, von denen einige auch ins Deutsche übersetzt wurden, u.a. "Arbeiterräte und selbstverwaltete Gesellschaft" (Frankfurt/M 1974), "Sozialismus oder Barbarei" (Berlin 1980), "Gesellschaft als imaginäre Institution" (Frankfurt/M 1984). Zuletzt mehrere Aufsätze in dem Sammelband "Autonome Gesellschaft und libertäre Demokratie" (Hg. Ulrich Rödel, Frankfurt/M 1990). Daniel Mothé (geb. 1924), Tapezierer, Werkzeugschlosser bei Renault, Mitglied der Gruppe "Socialisme ou Barbarie", seit den 70er Jahren als freier Forscher tätig, arbeitet zur Zeit als Sozialforscher am "Centre National de la Recherche Scientifique" (CNRS) in Paris. Autor mehrerer Bücher zum Thema Selbstverwaltung und Mitautor des Bandes "Arbeitspolitik - Ein deutsch - französischer Vergleich", Frankfurt/New York 1985.

Cornelius Castoriadis/Daniel Mothé

SELBSTVERWALTUNG UND HIERARCHIE

Wir leben in einer Gesellschaft, deren Aufbau hierarchisch ist, sowohl hinsichtlich der Arbeit, der Produktion, der Fabrik, als auch in bezug auf Verwaltung, Politik, Staat bzw. Erziehungswesen und wissenschaftliche Forschung. Die Hierarchie ist keine Erfindung der modernen Gesellschaft. Ihre Ursprünge reichen weit zurück - obwohl sie nicht immer schon existierte und es nicht hierarchische Gesellschaften gegeben hat, die sehr gut funktionierten. Aber in der modernen Gesellschaft ist das hierarchische (oder, was etwa auf das selbe hinausläuft, bürokratische) System praktisch allumfassend geworden. Sobald es irgendeine Gemeinschaftstätigkeit gibt, ist sie nach dem hierarchischen Prinzip organisiert, und die Befehls - und Machthierarchie fällt mehr und mehr mit der Lohn - und Einkommenshierarchie zusammen, so daß es den Menschen kaum noch gelingt sich vorzustellen, daß es auch anders sein könnte und daß sie sich selbst durch etwas anderes definieren könnten, als durch ihren Platz in der hierarchischen Pyramide. Die Verteidiger des gegenwärtigen Systems versuchen es als das einzig "logische", "rationale", "ökonomische" darzustellen. Man hat schon zu zeigen versucht, daß diese "Argumente" nichts taugen und nichts rechtfertigen, daß sie falsch sind, wenn man sie für sich betrachtet und widersprüchlich, wenn man sie in ihrer Gesamtheit prüft. Wir werden weiter unten noch Gelegenheit haben, darauf zurückzukommen. Außerdem wird uns das gegenwärtige System als das einzig mögliche vorge-

führt, das aufgrund der Notwendigkeiten der modernen Produktion, der Vielschichtigkeit des gesellschaftlichen Lebens, der Größenordnung aller Tätigkeitsbereiche usw. angeblich unvermeidbar sei. Wir werden zu zeigen versuchen, daß dem nicht so ist und daß sich die Existenz einer Hierarchie in keiner Weise mit der Selbstverwaltung vereinbaren läßt.

SELBSTVERWALTUNG UND BEFEHLSHIERARCHIE

Kollektive Entscheidung und das Problem der Vertretung

Welche Bedeutung hat, gesellschaftlich gesehen, das hierarchische System? Daß eine Schicht der Bevölkerung die Leitung der Gesamtgesellschaft innehat und alle anderen nur ihre Entscheidungen ausführen; daß diese Schicht, die die höchsten Einkommen erhält, aus der Produktion und der Arbeit der Gesellschaft einen viel größeren Nutzen zieht als die anderen. Kurz, daß die Gesellschaft geteilt ist in eine Schicht, die über Macht und Privilegien verfügt und den Rest, der leer ausgeht. Die Hierarchisierung - oder Bürokratisierung - aller gesellschaftlichen Tätigkeiten ist heute die immer dominierendere Form der Teilung der Gesellschaft. Als solche ist sie zugleich Resultat und Ursache des Konflikts, der die Gesellschaft zerreißt. Wenn dem so ist, dann wird es lächerlich sich zu fragen: ist die Selbstverwaltung, ist das Funktionieren und die Existenz eines selbstverwalteten Gesellschaftssystems vereinbar mit der Aufrechterhaltung der Hierarchie?

Ebensogut könnte man sich fragen, ob die Abschaffung des gegenwärtigen Strafrechtssystems vereinbar ist mit der Weiterbeschäftigung von Wärtern, Oberaufsehern und Gefängnisdirektoren. Aber wie man weiß, versteht sich das Selbstverständliche noch besser, wenn es ausgesprochen wird. Umso mehr als man dem menschlichen Geist seit Jahrtausenden von zartester Kindheit an die Idee einpflanzt, daß es "natürlich" ist, daß die einen befehlen und die anderen gehorchen, die einen alles im Überfluß haben, während die anderen nicht einmal das Nötigste besitzen.

Wir wollen eine selbstverwaltete Gesellschaft. Was ist damit gemeint? Eine Gesellschaft, die sich selbst verwaltet, d.h. regiert. Aber das muß noch präzisiert werden. Eine selbstverwaltete Gesellschaft ist eine Gesellschaft, in der alle Entscheidungen von der Gesamtheit derer getroffen werden, die jeweils vom Gegenstand dieser Entscheidungen betroffen sind, d.h. ein System, wo diejenigen, die eine Tätigkeit ausführen, gemeinsam entscheiden, was getan werden muß und wie es zu tun ist, und dies allein in den Grenzen, die ihnen das Zusammenleben mit anderen Gemeinschaften vorzeichnet. So müssen die Entscheidungen, die die Arbeiter einer Abteilung angehen, von den Arbeitern dieser Abteilung getroffen werden; die die mehrere Abteilungen gleichzeitig angehen, von der Gesamtheit der betroffenen Arbeiter oder von ihren gewählten und absetzbaren Delegierten; die die das ganze Unternehmen betreffen, von der ganzen Belegschaft dieses Unternehmens; die die ein Viertel betreffen, von den Einwohnern dieses Viertels; und diejenigen, die die ganze Gesellschaft betreffen, von der Gesamtheit aller Männer und Frauen, die in ihr

leben.

Was aber bedeutet "entscheiden"? Entscheiden heißt: selbst entscheiden. Es heißt nicht, die Entscheidung "kompetenten Leuten" zu überlassen, die einer vagen "Kontrolle" unterworfen sind. Es heißt auch nicht, die Leute zu bestimmen, die ihrerseits entscheiden. Die französische Bevölkerung macht nicht schon deshalb, weil sie einmal alle fünf Jahre diejenigen bestimmt, die die Gesetze machen, diese Gesetze selbst. Und nicht deshalb, weil es einmal alle sieben Jahre denjenigen bestimmt, der dann die Politik des Landes festlegt, entscheidet es selbst über diese Politik. Es entscheidet nicht, es veräußert seine Entscheidungsmacht an "Repräsentanten", die eben deshalb nicht seine Repräsentanten sind und nicht sein können.

Gewiß, die Bestimmung von Vertretern oder Delegierten durch die verschiedenen Gemeinschaften, wie auch die Existenz von Organen - Komitees oder Räten - , die sich aus solchen Delegierten zusammensetzen, wird in einer Vielzahl von Fällen unvermeidlich sein. Sie ist aber nur dann mit der Selbstverwaltung vereinbar, wenn diese Delegierten wirklich die Gemeinschaft vertreten, aus der sie hervorgehen, und dies beinhaltet, daß sie seiner Macht unterworfen bleiben. Das bedeutet wiederum, daß diese sie nicht nur wählt, sondern sie auch jedesmal, wenn sie es für notwendig erachtet, wieder absetzt. Wenn man sagt, daß es eine Befehlshierarchie gibt, gebildet aus "kompetenten" und prinzipiell unabsetzbaren Leuten; oder wenn man sagt, daß es "Vertreter" gibt, die für einen festgelegten Zeitraum nicht abwählbar sind (und die, wie die Erfahrung zeigt, praktisch für immer unabwählbar werden), heißt das, daß es keine Selbstverwaltung gibt, nicht einmal eine

"demokratische Verwaltung". Das besagt letztlich nichts anderes, als daß die Allgemeinheit von Leuten regiert wird, deren Leitung der öffentlichen Angelegenheiten zu einer exklusiven und spezialisierten Tätigkeit geworden ist, die, rechtlich oder faktisch, sich der Macht der Allgemeinheit entzieht.

Kollektive Entscheidung, Bildung und Information

Andererseits heißt entscheiden auch, in Kenntnis der Sache entscheiden. Es entscheidet nicht mehr die Allgemeinheit, selbst wenn sie ausdrücklich "abstimmt", wenn einer oder einige allein über die Informationen verfügen und die Kriterien definieren, nach denen eine Entscheidung getroffen wird. Das bedeutet, daß diejenigen, die entscheiden, über alle relevanten Informationen verfügen müssen. Aber auch, daß sie selbst die Kriterien definieren können, nach denen sie entscheiden. Und daß sie eben deshalb über eine immer umfassendere Bildung verfügen. Nun setzt eine Befehlshierarchie voraus, daß diejenigen, die entscheiden, die das Monopol auf Informationen und Bildung besitzen - oder vielmehr meinen, es zu besitzen -, in jedem Fall aber einen privilegierten Zugang dazu haben. Die Hierarchie gründet sich auf diese Tatsache, und sie tendiert ständig dazu, diese zu reproduzieren. Denn in einer hierarchischen Organisation steigen alle Informationen von der Basis zur Spitze auf, ohne jemals wieder nach unten zu gelangen oder überhaupt in Umlauf gebracht zu werden (tatsächlich werden sie in Umlauf gebracht, aber gegen die Regeln der hierarchischen Organisation). Umgekehrt gehen alle Entscheidungen von der Spitze aus an die Basis, die sie nur

noch auszuführen hat. Das heißt mit anderen Worten, daß es eine Befehlshierarchie gibt und daß die beiden Informationsflüsse nur jeweils in eine Richtung verlaufen: die Spitze sammelt und saugt alle Informationen auf, die zu ihr emporsteigen, gibt aber an die Ausführenden nur jenes Minimum weiter, das zur Ausführung der Befehle, die sie ihnen erteilt, unbedingt notwendig ist. In einer solchen Situation wäre der Gedanke absurd, daß es Selbstverwaltung oder auch nur eine "demokratische Verwaltung" geben könne.

Wie kann man aber entscheiden, wenn man nicht über die Informationen verfügt, die für eine richtige Entscheidung notwendig sind? Und wie kann man entscheiden lernen, wenn man stets dazu gezwungen ist, nur auszuführen, was andere entschieden haben? Sobald sich eine Befehlshierarchie etabliert, wird die Gemeinschaft sich selbst undurchsichtig und eine enorme Verschwendung ist die Folge. Sie wird undurchsichtig, weil alle Informationen von der Spitze zurückgehalten werden. Verschwendung ist die Folge, weil die nicht oder nur unzureichend informierten Arbeiter nicht wissen, was sie wissen müßten, um ihre Aufgabe richtig zu erfüllen, vor allem aber, weil die kollektiven Fähigkeiten, sich selbst zu leiten, wie auch Erfindungsreichtum und Initiative, ausdrücklich der Führung vorbehalten sind und auf allen anderen Ebenen behindert und unterbunden werden.

Die Selbstverwaltung wollen - oder die "demokratische Verwaltung", wenn das Wort Demokratie nicht zu rein dekorativen Zwekken verwendet wird - und gleichzeitig eine Befehlshierarchie beibehalten wollen, ist also ein Widerspruch in sich. Da wäre es schon logischer, wenigstens in formaler Hinsicht, mit den Vertei-

digern des gegenwärtigen Systems zu behaupten, daß die Befehlshierarchie unvermeidlich ist und daß es deshalb keine selbstverwaltete Gesellschaft geben kann. Das aber ist falsch. Denn betrachtet man die Funktionen der Hierarchie, d.h. wozu sie dient, stellt man fest, daß sie größtenteils nur in bezug auf das gegenwärtige Gesellschaftssystem existieren und einen Sinn haben, während die anderen Funktionen, die auch in einem selbstverwalteten Gesellschaftssystem sinnvoll und nützlich wären, leicht kollektiviert werden könnten. Wir können im Rahmen dieses Textes die Frage nicht in aller Ausführlichkeit diskutieren. Wir werden aber versuchen, einige wichtige Aspekte zu erhellen, indem wir uns vor allem auf die Unternehmensstruktur und die Organisation der Arbeit beziehen. Eine der wichtigsten Funktionen der gegenwärtigen Hierarchie ist die Organisation des Zwangs. Bei der Arbeit zum Beispiel, ob in der Fabrik oder im Büro, besteht ein wesentlicher Teil der "Aktivitäten" des bürokratischen Apparats, vom Vorarbeiter bis zur Betriebsleitung, darin, zu überwachen, zu kontrollieren, zu bestrafen, direkt oder indirekt die "Disziplin" und eine genaue Ausführung der Befehle durchzusetzen. Und warum muß der Zwang organisiert werden, warum muß es Zwang geben? Weil die Arbeiter im allgemeinen keine überschwengliche Begeisterung zeigen, wenn es darum geht, das zu tun, was die Betriebsleitung von ihnen will. Und warum das? Weil weder ihre Arbeit noch deren Produkte ihnen gehört, weil sie sich entfremdet und ausgebeutet fühlen, weil sie weder selbst entschieden haben, was und in welcher Form zu tun ist, noch was mit den Produkten ihrer Arbeit geschieht; kurz, weil es einen Dauerkonflikt gibt zwischen denen die arbeiten und denen, die über die Arbeit anderer bestimmen und daraus Profit ziehen. Also alles in allem: es muß Hierar-

chie geben, um den Zwang zu organisieren - und es muß Zwang geben, weil es Teilung und Konflikte gibt, das heißt auch, weil es Hierarchie gibt.

Gewöhnlich wird es so hingestellt, als sei die Hierarchie dazu da, Konflikte zu regeln, womit die Tatsache verschleiert wird, daß ihre Existenz selbst Ursache eines Dauerkonflikts ist. Denn so lange es ein hierarchisches System gibt, wird es aus eben diesem Grund ein ständiges Wiederaufleben eines radikalen Konflikts zwischen einer herrschenden und privilegierten Schicht und den anderen Klassen geben, die auf die Rolle von Ausführenden beschränkt sind. Es heißt, wenn es keinen Zwang und keine Disziplin gäbe, würde jeder tun, was ihm beliebt und ein Chaos entstünde. Aber auch das ist ein Trugschluß. Die Frage ist nicht, ob man Disziplin oder manchmal sogar Zwang braucht, sondern welche Disziplin, von wem beschlossen, von wem kontrolliert, in welchen Formen und zu welchen Zwecken. Je mehr die Zwecke, denen eine Disziplin dient, den Bedürfnissen und Wünschen derer, die sie in die Tat umsetzen müssen, fremd sind, desto mehr sind die Entscheidungen, die diese Zwecke und die Formen der Disziplin betreffen, ihnen äußerlich und umso mehr Zwang wird nötig sein, um ihnen Respekt zu verschaffen.

Eine selbstverwaltete Gemeinschaft ist kein disziplinloser Haufen, sondern eine Gemeinschaft, die selbst über ihre Disziplin entscheidet und gegebenenfalls auch über die Strafen gegen jene, die sie absichtlich nicht einhalten. Was insbesondere die Arbeit betrifft, so kann man die Frage nicht ernsthaft diskutieren, wenn man das selbstverwaltete Unternehmen so darstellt, als sei es völlig identisch mit dem Unternehmen von heute, bis auf die Tatsa-

che, daß man die bürokratische Kruste beseitigt hätte. Im heutigen Unternehmen zwingt man den Leuten eine Arbeit auf, die ihnen fremd ist und bei der sie nichts zu bestimmen haben. Das Erstaunliche ist nicht, daß sie sich dem widersetzen, sondern daß sie sich nicht unendlich viel stärker zur Wehr setzen, als es tatsächlich der Fall ist. Man braucht nicht einen Augenblick lang zu glauben, daß ihre Einstellung zur Arbeit dieselbe bliebe, wenn ihre Beziehung zu ihrer Arbeit sich verändert hätte und sie beginnen würden, sie zu beherrschen.

Andererseits gibt es selbst im heutigen Unternehmen nicht eine Disziplin, sondern zwei. Die Disziplin, die der bürokratische Apparat mittels Zwang, Lohnabzügen und anderen Strafen ständig durchzusetzen versucht, und die viel weniger sichtbare, aber nicht minder strenge Disziplin, die innerhalb der Arbeitergruppen einer Schicht oder einer Abteilung auftaucht und die beispielweise dafür sorgt, daß weder jene, die zuviel, noch jene, die nicht genug arbeiten, geduldet werden. Menschliche Gruppierungen sind noch nie zusammengewürfelte Haufen von Individuen gewesen, die einzig von ihren Egoismus angetrieben werden und sich in einem Kampf einer gegen den anderen befinden, wie uns die Ideologen des Kapitalismus und der Bürokratie weismachen wollen, die damit nur ihre eigene Geistesverfassung zum Ausdruck bringen. In Gruppen, und besonders in solchen, die auf Dauer mit einer gemeinsamen Aufgabe beschäftigt sind, tauchen immer Verhaltensnormen auf und ein kollektiver Druck, der ihre Einhaltung bewirkt.

Selbstverwaltung, Kompetenz und Entscheidung

Kommen wir nun zur anderen wesentlichen Funktion der Hierarchie, die als unabhängig von der zeitgenössischen Gesellschaftsstruktur erscheint: die Entscheidungs - und Leitungsfunktionen. Es stellt sich folgende Frage: warum können die betroffenen Gemeinschaften nicht selbst diese Funktion ausfüllen, sich selbst regieren und für sich selbst entscheiden, warum muß es eine besondere Schicht von Leuten geben, die, zu einem eigenen Apparat zusammengeschlossen, entscheiden und regieren? Auf diese Frage geben die Verteidiger des gegenwärtigen Systems zwei Arten vonAntworten. Die eine beruft sich auf "Wissen" und "Kompetenz": es sollen diejenigen, die über Wissen verfügen oder kompetent sind, entscheiden. Die andere gibt, mehr oder weniger durch die Blume, zu verstehen, daß auf jeden Fall welche da sein müssen, die entscheiden, weil sonst das Chaos ausbräche, anders gesagt, weil die Gemeinschaft unfähig wäre, sich selbst zu regieren.

Niemand bestreitet die Wichtigkeit von Wissen und Kompetenz, vor allem aber auch nicht die Tatsache, daß heute ein bestimmtes Wissen und eine bestimmte Kompetenz einer Minderheit vorbehalten sind. Aber auch hier beruft man sich wieder nur auf Tatsachen, um Trugschlüsse zu verbergen. Denn es sind nicht diejenigen, die über das meiste Wissen und die größte Kompetenz verfügen, die im allgemeinen das gegenwärtige System leiten. Die Leitenden sind diejenigen, die es geschafft haben, im hierarchischen Apparat aufzusteigen oder diejenigen, denen aufgrund ihrer familiären oder sozialen Herkunft von vornherein, nachdem sie einige Diplome erworben hatten, alle Türen offen

standen. In beiden Fällen ist die erforderliche "Kompetenz", um sich im bürokratischen Apparat zu halten oder nach oben zu kommen, viel mehr eine Sache des Sichbehauptens oder Siegens in der Konkurrenz, die sich Individuen, Kliquen und Klüngel innerhalb des bürokratischen Apparats liefern, als der Befähigung, eine kollektive Arbeit anzuleiten. Außerdem: weil jemand oder weil einige über technische oder wissenschaftliche Kenntnisse oder eine entsprechende Kompetenz verfügen, heißt das noch nicht, daß die beste Art und Weise, diese einzusetzen, diejenige wäre, ihnen die Leitung eines ganzen Tätigkeitsbereichs anzuvertrauen. Man kann ein ausgezeichneter Ingenieur auf seinem Gebiet sein, ohne daß man deshalb schon in der Lage sein muß, eine ganze Fabrikabteilung zu "leiten". Ansonsten bleibt nur festzustellen, was sich zur Zeit in dieser Hinsicht wirklich abspielt. Techniker und Fachleute sind im allgemeinen auf ihr Spezialgebiet eingeschränkt. Die "Leitenden" umgeben sich mit einigen technischen Beratern, holen deren Meinungen über zu treffende Entscheidungen ein (Meinungen, die häufig voneinander abweichen) und "entscheiden" schließlich. Man erkennt hier klar und deutlich die Unsinnigkeit des Arguments. Wenn der "Leiter" auf der Grundlage seines "Wissens" und seiner "Kompetenz" entscheiden würde, müßte er selbst alles wissen und in allem kompetent sein, entweder direkt oder um entscheiden zu können, welche der voneinander abweichenden Spezialistenmeinungen die beste ist. Das ist natürlich unmöglich, und die Leitenden entscheiden in der Tat willkürlich, nach Maßgabe ihres "Urteils". Nun besteht keinerlei Veranlassung, dieses "Urteil" eines Einzelnen für begründeter zu halten als das Urteil, das sich eine selbstverwaltete Gemeinschaft bilden würde, ausgehend von einer wirklichen und um vieles ge-

naueren und gründlicheren Sachkenntnis, als sie ein Einzelner haben kann.

Selbstverwaltung, Spezialisierung und Rationalität

Wissen und Kompetenz sind per Definition spezialisiert und werden es von Tag zu Tag mehr. Wenn er sein Fachgebiet verläßt, ist der Techniker oder der Spezialist nicht mehr als jeder andere dazu in der Lage, eine richtige Entscheidung zu treffen. Selbst innerhalb seines Fachgebietes ist sein Blickwinkel zwangsläufig beschränkt. Einerseits weiß er nichts von den anderen Gebieten, die notwendigerweise auf das seine einwirken, und er neigt naturgemäß dazu, sie zu ignorieren. So ist in Unternehmen wie den derzeitigen Verwaltungen die Frage der "horizontalen" Koordination der Leitungsdienste ein ständiger Alptraum. Man ist schon seit langem dahin gekommen, Koordinationsfachleute zu schaffen, um die Tätigkeiten der Leitungsspezialisten zu koordinieren, die sich somit als unfähig erweisen, sich selbst zu leiten. Andererseits und vor allem sind die Spezialisten, die im Leitungsapparat sitzen, aufgrund eben dieser Tatsache vom wirklichen Produktionsprozeß getrennt, von allem, was dort vor sich geht, von den Bedingungen, unter denen die Arbeiter ihre Arbeit ausführen müssen. Meistens stellen sich die von den Planungsbüros nach wissenschaftlichen Berechnungen getroffenen Entscheidungen, obwohl perfekt auf dem Papier, in der Praxis als undurchführbar heraus, weil sie den tatsächlichen Anwendungs-

bedingungen nicht genügend Rechnung getragen haben. Diese Bedingungen kennt aber per Definition allein die Gemeinschaft der Arbeiter. Jeder weiß, daß diese Tatsache in den heutigen Unternehmen eine Quelle dauernder Konflikte und Ursache einer immensen Verschwendung ist.

Hingegen können Wissen und Kompetenz auf rationale Weise genutzt werden, wenn diejenigen, die darüber verfügen, wieder in der Gemeinschaft der Produzenten aufgehen, wenn sie ein Teil der Entscheidungen werden, die diese Gemeinschaft zu treffen hat. Die Selbstverwaltung erfordert die Zusammenarbeit zwischen denen, die über ein besonderes Wissen und spezielle Kenntnisse verfügen und denen, die die produktive Arbeit im eigentlichen Sinne übernehmen. Sie ist völlig unvereinbar mit einer Trennung dieser beiden Bereiche. Erst wenn sich eine solche Zusammenarbeit etabliert, werden dieses Wissen und diese Kenntnisse voll genutzt werden können; während sie heute nur zu einem kleinen Teil gebraucht werden, da ihre Träger nur mit beschränkten Aufgaben betraut sind, und die Arbeitsteilung innerhalb des Leitungsapparates ihnen enge Grenzen setzt. Vor allem kann allein diese Zusammenarbeit garantieren, daß Wissen und Kompetenz wirklich in den Dienst der Gemeinschaft gestellt werden und nicht Sonderinteressen dienen.

Kann eine solche Zusammenarbeit funktionieren, ohne daß Konflikte zwischen den "Spezialisten" und den anderen Arbeitern auftauchen? Wenn ein Spezialist aufgrund seines Fachwissens versichert, daß dieses oder jenes Metall, weil es diese oder jene Eigenschaften besitzt, besser geeignet ist für dieses oder jenes Werkzeug oder Werkstück, dann ist nicht einzusehen, warum und

auf welcher Grundlage dies Einwände von seiten der Arbeiter hervorrufen sollte. Selbst in diesem Fall erfordert im übrigen eine rationale Entscheidung, daß die Arbeiter daran nicht unbeteiligt sind - zum Beispiel, weil die Eigenschaften des gewählten Materials bei der Fertigung des Werkstücks oder des Werkzeugs eine Rolle spielen. Aber die wirklich wichtigen, die Produktion betreffenden Entscheidungen enthalten immer eine wesentlich auf die Rolle und die Stellung des Menschen in der Produktion bezogene Dimension. Hierin gibt es - per Definition - keinerlei Wissen und keinerlei Kompetenz, die Vorrang haben könnten vor dem Standpunkt derer, die die Arbeit wirklich ausführen müssen. Keine Einrichtung eines Fließ - oder Montagebandes kann rational oder akzeptabel sein, wenn sie beschlossen worden ist, ohne den Standpunkt derer zu berücksichtigen, die daran arbeiten. Weil sie darauf keine Rücksicht nehmen, sind solche Entscheidungen heutzutage fast immer heikel, und wenn die Produktion trotzdem läuft, dann weil die Arbeiter sich untereinander organisieren, um sie in Gang zu halten und dabei die "offiziellen" Regeln und Instruktionen bezüglich der Arbeitsorganisation über den Haufen werfen. Selbst wenn man sie unter dem beschränkten Gesichtspunkt der Effizienz für "rational hält, sind diese Entscheidungen genau deshalb inakzeptabel, weil sie sich ausschließlich auf das Prinzip der "Effizienz" gründen und nur gründen können. Das bedeutet, daß sie dazu tendieren, die Arbeiter vollständig dem Produktionsprozeß zu unterwerfen und sie wie Anhängsel der Maschinerie zu behandeln. Das ist nun nicht auf die Bosheit der Betriebsleitung zurückzuführen, auf ihre Dummheit oder schlicht auf ihre Profitgier. (Das beweist auch die Tatsache, daß die "Arbeitsorganisation" im Osten wie im Westen genau dieselbe ist.) Es

ist die direkte und unvermeidbare Konsequenz eines Systems, in dem die Entscheidungen von anderen getroffen werden als denen, die sie in die Realität umzusetzen haben; ein solches System kann keine andere "Logik" haben.

Aber eine selbstverwaltete Gesellschaft kann dieser "Logik" nicht folgen. Ihre Logik ist eine ganz andere, nämlich die der Befreiung des Menschen und seiner Entfaltung. Die Gemeinschaft der Arbeiter kann sehr wohl entscheiden - und hätte unseres Erachtens auch allen Grund, es zu tun -, daß für sie weniger mühselige und weniger sinnlose, dafür aber freiere und glücklichere Arbeitstage der Produktion von zusätzlichem Ramsch bei weitem vorzuziehen ist. Für solch absolut grundlegende Entscheidungen gibt es kein "wissenschaftliches" oder "objektives" Kriterium: das einzige Kriterium ist das Urteil der Gemeinschaft, was sie selbst, nach Maßgabe ihrer Erfahrung, ihrer Bedürfnisse und Wünsche, bevorzugt. Das trifft auch für die Gesamtgesellschaft zu. Kein "wissenschaftliches" Kriterium erlaubt es irgend jemandem zu entscheiden, daß es für die Gesellschaft besser sei, im nächsten Jahr mehr Freizeit zu haben statt mehr Konsumgüter oder umgekehrt, ein langsameres oder schnelleres Wachstum usw. Wer behauptet, daß es solche Kriterien gibt, ist entweder ein Dummkopf oder ein Hochstapler. Das einzige Kriterium, das auf diesen Gebieten einen Sinn hat, ist das, was die Männer und Frauen einer Gesellschaft wollen, und das können nur sie allein entscheiden und sonst niemand.

SELBSTVERWALTUNG UND HIERARCHIE DER LÖHNE UND EINKOMMEN

Es gibt keine objektiven Kriterien, um eine Hierarchie der Bezahlungen zu begründen.

Ebenso wenig wie mit einer Befehlshierarchie ist eine selbstverwaltete Gesellschaft mit einer Hierarchie der Löhne und Einkommen vereinbar. Zunächst einmal entspricht die Hierarchie der Löhne und Einkommen zur Zeit der Befehlshierarchie - und zwar vollständig in den Ländern des Ostens, zu einem guten Teil in den westlichen Ländern. Weiterhin muß man in Betracht ziehen, wie sich diese Hierarchie zusammensetzt. Der Sohn eines Reichen wird ein reicher Mann sein, der Sohn eines leitenden Angestellten hat alle Chancen, ebenfalls in eine Führungsposition aufzusteigen. So erhalten sich die Schichten, die die oberen Etagen der hierarchischen Pyramide einnehmen, größtenteils durch Vererbung. Und das ist kein Zufall.

Ein Gesellschaftssystem hat immer die Tendenz, sich selbst zu reproduzieren. Wenn Gesellschaftsschichten Privilegien haben, werden deren Angehörige alles tun, was sie können - und gerade aufgrund ihrer Privilegien können sie enorm viel dafür tun -, um diese an ihre Nachkommen weiterzugeben. In dem Maße wie diese Schichten in einem solchen System "neue Leute" brauchen - weil die Leitungsapparate sich immer weiter aufblähen - wählen sie aus den Nachkommen der "unteren" Schichten die "Begabtesten" aus, um sie in ihre Reihen aufzunehmen. Nun mag es so

scheinen, als hätten der "Fleiß" und die "Begabung" dieser Aufsteiger eine Rolle gespielt für ihre Karriere, sozusagen als Belohnung für ihr "Verdienst". Aber auch hier bezeichnen "Begabung" und "Verdienst" im wesentlichen die Fähigkeit, sich dem herrschenden System anzupassen und ihm besser zu dienen. Solche Fähigkeiten haben vom Standpunkt einer selbstverwalteten Gesellschaft aus keinen Sinn.

Gewiß mag manch einer auf den Gedanken kommen, daß sogar in einer selbstverwalteten Gesellschaft die Mutigsten, die Hartnäckigsten, die Arbeitsamsten, die Kompetentesten Anrecht auf eine besondere "Belohnung" haben sollten und diese finanzieller Art sein müßte. Und das nährt die Illusion, daß es eine Einkommenshierarchie geben könnte, die gerechtfertigt wäre. Diese Illusion hält keiner Untersuchung stand. Ebensowenig wie im heutigen System ist zu erkennen, wie man Unterschiede in der Entlohnung logisch begründen und in Zahlen ausdrücken könnte. Warum sollte eine bestimmte Kompetenz ihrem Besitzer das Vierfache eines anderen einbringen und nicht das Zweifache oder das Zwölffache? Welcher Sinn läge in der Behauptung, das Können eines guten Chirurgen sei exakt genauso viel wert - oder mehr oder weniger - , als das eines guten Ingenieurs? Und warum ist es nicht exakt genauso viel wert wie das eines guten Zugführers oder eines guten Volksschullehrers?

Außer in einigen engumgrenzten Bereichen ohne allgemeine Bedeutung gibt es keine objektiven Kriterien, um die Kompetenzen, Kenntnisse und Wissensbestände unterschiedlicher Individuen zu messen und miteinander zu vergleichen. Und wenn die Gesellschaft bereits die Kosten für den Wissenserwerb eines In-

dividuums übernimmt - was praktisch schon jetzt der Fall ist -, dann ist nicht einzusehen, warum dieses Individuum, das schon einmal in den Genuß des Privilegs gelangt ist, das diese Aneignung von Wissen an sich darstellt, davon ein zweites Mal in Form eines höheren Einkommens profitieren sollte. Dasselbe gilt im übrigen für Talent und Intelligenz. Gewiß gibt es Individuen, die eine größere Begabung für bestimmte Tätigkeiten haben als andere, ob angeboren oder erworben. Solche Unterschiede sind im allgemeinen beschränkt und ihre Entfaltung hängt vor allem von der Familie, der Erziehung, dem gesellschaftlichen Milieu ab. Jedenfalls sofern jemand eine "Gabe" besitzt, ist deren Betätigung allein schon eine Quelle des Vergnügens - wenn sie nicht unterdrückt wird. Und für die wenigen Menschen, die außerordentlich begabt sind, ist keine "Belohnung" finanzieller Art wichtig, sondern nur, daß sie das schaffen können, wozu sie aus einem inneren Drang heraus gezwungen sind.

Wenn Einstein sich für Geld interessiert hätte, wäre er nicht Einstein geworden - sondern wahrscheinlich ein ziemlich mittelmäßiger Unternehmer oder Bankier.

Zuweilen wird das unglaubliche Argument vorgebracht, daß ohne eine Lohnhierarchie die Gesellschaft keine Leute mehr fände, die bereit wären, die "schwierigsten" Ämter zu übernehmen - als da wären Posten als Manager, Betriebsleiter usw. Bekannt ist auch der Satz, den man so oft aus dem Munde von "Verantwortungsträgern" hört: "Wenn alle das gleiche verdienen, dann greife ich lieber zum Besen." Aber in Ländern wie Schweden, wo die Einkommensunterschiede vieler geringer sind als in Frankreich, funktionieren die Unternehmen nicht schlechter als dort und man

hat noch keine Führungskräfte sich auf die Besen stürzen sehen.

Was sich in den Industrieländern immer deutlicher abzeichnet, ist vielmehr das Gegenteil: es verlassen diejenigen die Betriebe, die wirklich die schlimmsten Arbeitsplätze haben - d.h. die anstrengendsten und am wenigsten interessanten. Und die Lohnerhöhungen für die entsprechenden Belegschaftsgruppen können den Aderlaß nicht stoppen. Deshalb werden solche Arbeiten auch immer mehr den Arbeitsimmigranten (den sogenannten Gastarbeitern) überlassen. Dieses Phänomen ist ganz einfach dadurch zu erklären, daß die Leute, je weniger sie durch die Not dazu gezwungen sind, sich immer häufiger weigern, blödsinnige Arbeiten zu übernehmen. Den umgekehrten Fall hat man noch nicht festgestellt, und man kann darauf wetten, daß dem auch weiterhin so sein wird. Man gelangt also zu der Schlußfolgerung, daß nach der Logik dieses Arguments die interessantesten Arbeiten am geringsten entlohnt werden müßten. Denn schließlich sind dies in jeder Hinsicht die für die Leute attraktivsten Arbeiten und die Motivation, sie auszuwählen und sich in ihnen zu betätigen, steckt größtenteils im Wesen der Arbeit selbst.

Aber worauf wollen letztlich all die Argumente hinaus, die auf die Rechtfertigung der Hierarchie in einer selbstverwalteten Gesellschaft abzielen, welches ist der Hintergedanke, auf den sie sich stützen? Daß die Leute eine Arbeit nur wählen und ausführen, um mehr zu verdienen als die anderen. Aber was da als ewige Wahrheit über die menschliche Natur daherkommt, ist in Wirklichkeit nicht anderes als das kapitalistische Denken, das die Gesellschaft mehr oder weniger durchdrungen hat (und das, wie das Fortbestehen der Lohnhierarchie in den Ländern des Ostens zeigt, auch dort vorherrschend bleibt). Nun ist dieses Denken eine der Bedingungen, damit das gegenwärtige System existieren und weiterbestehen kann - und umgekehrt, es kann nur existieren, solange das System besteht. Die Menschen messen den Einkommensunterschieden eine Bedeutung bei, weil solche Unterschiede existieren und weil sie im gegenwärtigen Gesellschaftssystem als wichtig dargestellt werden. Wenn man zehntausend Francs im Monat anstatt tausend verdienen kann, und wenn das Gesellschaftssystem in all seinen Erscheinungen die Ansicht unterstützt, daß jemand, der zehntausend verdient, besser ist, mehr wert ist, als jemand, der nur tausend verdient, - dann werden in der Tat viele Leute (nicht alle, selbst heutzutage nicht) motiviert sein, alles daranzusetzen, lieber zehntausend als tausend zu verdienen. Aber wenn es einen solchen Unterschied in einem Gesellschaftssystem nicht gibt; wenn es als ebenso unsinnig angesehen wird, mehr verdienen zu wollen als die anderen, wie wir es heute als unsinnig ansehen (jedenfalls die meisten von uns), um jeden Preis ein "von" vor seinen Namen setzen zu

wollen, dann werden auch Motivationen, die einen wirklichen gesellschaftlichen Wert haben, auftauchen oder, besser noch, sich entfalten können: das Interesse an der Arbeit selbst, das Vergnügen, etwas gut zu machen, was man sich selbst vorgenommen hat, Erfindungsgabe, Kreativität, die Wertschätzung und Anerkennung der anderen. Umgekehrt, so lange die jämmerliche ökonomische Motivation da ist, werden einem von Kindesbeinen an alle anderen Motivationen abgewöhnt und verkümmern.

Denn ein hierarchisches System gründet sich auf die gegenseitige Konkurrenz der Individuen, den Kampf aller gegen alle. Es hetzt unaufhörlich die Menschen gegeneinander auf, ermutigt sie, alle Mittel einzusetzen, um "aufzusteigen". Die grausame und schäbige Konkurrenz, die sich in den Macht -, Befehls -, Einkommenshierarchien abspielt, als sportlichen "Wettbewerb" hinzustellen, in dem die "Besseren" in einem fairen Spiel gewinnen, heißt, die Leute für dumm verkaufen zu wollen und sich einzubilden, sie sähen nicht, was in einem hierarchischen System tatsächlich vor sich geht, sei es in der Fabrik, in den Büros, auf der Universität und mehr und mehr auch in der wissenschaftlichen Forschung, seit diese zu einem immensen bürokratischen Unternehmen geworden ist. Die Existenz der Hierarchie gründet sich auf den gnadenlosen Kampf eines jeden gegen alle anderen - und sie verschärft diesen Kampf noch. Deshalb wird übrigens der Dschungel immer unerbittlicher, je weiter man auf der Hierarchieleiter nach oben steigt - und deshalb trifft man auf Zusammenarbeit nur an der Basis, dort, wo die Aufstiegsmöglichkeiten gering oder garnicht vorhanden sind. Und die künstliche Einführung von Unterscheidungen auf dieser Ebene zielt genau darauf

ab, diese Zusammenarbeit zu zerschlagen. Sobald es Privilegien irgendwelcher, aber hauptsächlich ökonomischer Art gäbe, würde sofort die Konkurrenz unter den Individuen wieder aufbrechen, gleichzeitig mit der Tendenz, sich an die Privilegien zu klammern, die man schon besitzt und dem Versuch, zu diesem Zweck mehr Macht zu erwerben und sie der Kontrolle der anderen zu entziehen. Von diesem Augenblick an kann von Selbstverwaltung keine Rede mehr sein.

Schließlich ist eine Lohn - und Einkommenshierarchie auch mit einer rationalen Organisation der Wirtschaft in einer selbstverwalteten Gesellschaft nicht vereinbar. Denn eine solche Hierarchie verfälscht in unmittelbarer und gravierender Weise die gesellschaftliche Nachfrage. Ein rationaler Wirtschaftsaufbau in einer selbstverwalteten Gesellschaft impliziert - jedenfalls so lange die von der Gesellschaft produzierten Güter und Dienstleistungen noch einen "Preis" haben, d.h. so lange sie noch nicht frei verteilt werden können, und es folglich noch einen "Markt" für Produkte des individuellen Konsums gibt -, daß sich die Produktion nach den Vorgaben dieses Marktes richtet, d.h. nach der kaufkräftigen Nachfrage der Konsumenten. Dies ist zunächst einmal das einzige akzeptable System, denn im Gegensatz zu einem Schlagwort jüngeren Datums, dem man allenfalls metaphorisch zustimmen kann, kann man nicht allen "alles und sofort" geben. Andererseits wäre es widersinnig, den Konsum durch Rationierung von oben zu begrenzen, was auf eine unerträgliche und törichte Vergewaltigung der Vorlieben jedes Einzelnen hinausliefe: warum an jeden eine Schallplatte und vier Kinokarten pro Monat verteilen, wenn die einen die Musik den Bildern vorziehen und die anderen um-

gekehrt - ohne von den Blinden und Schwerhörigen zu sprechen? Aber ein "Markt" für individuelle Konsumgüter ist nur dann wirklich zulässig, wenn er auch demokratisch ist - d.h. wenn die Stimmzettel eines jeden dasselbe Gewicht haben. Diese Stimmzettel sind die Einkommen eines jeden. Wenn diese Einkommen ungleich sind, ist diese Wahl von vornherein gefälscht: es gibt Leute, deren Stimme viel mehr zählt als die der anderen. Heutzutage hat die "Abstimmung" eines Reichen zugunsten einer Villa an der Cote d'Azur oder eines Privatflugzeugs viel mehr Gewicht als die eines Obdachlosen für eine anständige Wohnung oder die eines Hilfsarbeiters für eine Zugfahrt zweiter Klasse. Man muß sich klarmachen, daß die Rückwirkung der ungleichen Einkommensverteilung auf die Struktur der Konsumgüterproduktion enorm ist. Ein Rechenexempel, das nicht den Anspruch erhebt, völlig exakt zu sein, aber der Größenordnung in der Realität nahekommt, mag dies veranschaulichen. Wenn man annimmt, daß sich die 80% der französischen Bevölkerung mit den niedrigsten Einkommen bei einem Mittelwert von etwa 20000 Francs netto pro Jahr einordnen lassen (die niedrigsten Einkommen in Frankreich, die der sehr großen Gruppe der alten Leute ohne Rente oder mit einer kleinen Rente liegen weit unter dem Mindestlohn) und die verbleibenden 20% bei einem Durchschnitt von 80000 netto im Jahr, ist leicht auszurechnen, daß sich beide Gruppen das für den Konsum zur Verfügung stehende Einkommen zur Hälfte teilen. Es verfügt also ein Fünftel der Bevölkerung über genauso viel Kaufkraft wie die übrigen vier Fünftel. Das heißt auch, das zirka 35% der Konsumgüterproduktion des Landes ausschließlich an der Nachfrage der Gruppe der Meistverdienenden ausgerichtet und zu deren Alleinbedarf bestimmt ist - nach Befrie-

digung der Grundbedürfnisse eben dieser Gruppe; oder daß 30% aller Erwerbstätigen allein für die nicht lebensnotwendigen Bedürfnisse der Meistverdienenden arbeiten (a). Man sieht also, daß die Ausrichtung der Produktion am "Markt" unter diesen Umständen nicht die Bedürfnisse der Gesellschaft wiederspiegeln würde, sondern ein Zerrbild, in dem der Luxuskonsum der besserverdienenden Schichten einen unverhältnismäßig hohen Anteil hätte. Es fällt schwer zu glauben, daß in einer selbstverwalteten Gesellschaft, in der diese Tatsachen jedem genau bekannt wären, die Menschen einen solchen Zustand hinnehmen würden; oder daß sie unter solchen Bedingungen die Produktion für ihre eigene Angelegenheit halten könnten - andernfalls könnte von Selbstverwaltung keine Minute lang die Rede sein.

Die Abschaffung der Lohnhierarchie ist also das einzige Mittel, um die Produktion an den Bedürfnissen der Allgemeinheit auszurichten, den Kampf aller gegen alle und das ökonomische Denken aus der Welt zu schaffen und allen Männern und Frauen die (im wahrsten Sinne des Wortes) interessierte Teilnahme an der Verwaltung der öffentlichen Angelegenheiten zu ermöglichen.

(a) Wenn wir annehmen, daß das Verhältnis Konsum/Investition 4 zu 1 beträgt, was in etwa der in der Realität zu beobachtenden Größenordnung entspricht.

Nachbemerkung

Einige Monate vor der Veröffentlichung von "Selbstverwaltung und Hierarchie" hatte Castoriadis bereits einen ähnlichen Text zum gleichen Thema publiziert (1), in dem er explizit auf die gesellschaftspolitischen Hintergründe der Selbstverwaltungsdiskussion in Frankreich zu Beginn der 70er Jahre eingeht: "Seit einigen Jahren, und vor allem seit dem Mai 1968, ist die Idee der Selbstverwaltung, der effektiven Leitung der Produktion durch die Gemeinschaft der Produzenten, kein "utopisches" Konzept einiger Individuen oder Grüppchen mehr, sondern Gegenstand zahlloser, leidenschaftlich geführter, öffentlicher Debatten und programmatische Position einer bedeutenden gewerkschaftlichen Organisation wie der CFDT geworden" (2). Tatsächlich hatte letztere, damals wie heute zweitgrößte Gewerkschaft Frankreichs, auf ihrem Kongreß von 1970 die "Arbeiterselbstverwaltung, die Sozialisierung der Produktionsmittel und der Banken und eine demokratische Wirtschaftsplanung" (3) auf ihre Fahnen geschrieben. Allerdings deutete die allgemeine Popularität, die der Begriff der Selbstverwaltung in diesen Jahren genoß, selbst bei denen, die man eher im Lager der erbittertsten Gegner jeglicher Art von Produzentendemokratie vermutet hätte, darauf hin, daß hier noch andere Interessen im Spiel waren als die einer radikalen, sozialrevolutionären Umwälzung der Gesellschaft.

Die spontanen ArbeiterInnenkämpfe nach 1968 hatten immer offensichtlicher werden lassen, daß jenes Produktionsmodell, das heute im Soziologenjargon allgemein als "Fordismus" bezeichnet wird, an seine historischen Grenzen gestoßen war. "Einerseits", so Castoriadis 1974, "ist es immer schwieriger, die Arbeiter zur

Hinnahme parzellierter, abstumpfender, völlig uninteressanter Aufgaben zu bewegen. Andererseits haben die bis ins Absurde vorangetriebene Arbeitsteilung, der Taylorismus, der Versuch, die Verrichtungen des Arbeiters bis ins kleinste Detail vorauszuplanen, um sie besser zu kontrollieren, selbst vom Unternehmensstandpunkt aus längst ihr Optimum überschritten und verursachen enorme Verluste, während sie gleichzeitig den täglichen Konflikt in der Produktion zwischen den Arbeitern und den Vertretern des ihnen aufgezwungenen Systems verschärfen - ein Konflikt, der immer häufiger offen ausbricht, zum Beispiel in den Streiks um die "Arbeitsbedingungen" (4). An der Streikchronik dieser Jahre läßt sich ablesen, daß die ArbeiterInnen sich immer seltener mit den herkömmlichen Zugeständnissen, Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen zufriedengaben und begannen, das Akkordsystem und die Fließbandproduktion selbst in Frage zu stellen: "So entschlossen sich im Juni 1970 die Arbeiterinnen der SNPA - Werke von Lacq, die Produktion um 60% eigenmächtig zu drosseln. Gleichzeitig gelang es ihnen, eine dadurch "naheliegende" Senkung ihrer Löhne zu verhindern. In Oktober 1970 entschieden die Arbeiterinnen der Redoute (im westlichen Großraum von Paris), die Bandgeschwindigkeit in ihrer Werkshalle auf dreizehn Meter pro Minute zu senken. Um zu verhindern, daß die Unternehmensleitung das Band wieder schneller stellte, drohten sie, das Fließband zu blockieren. Im Oktober des gleichen Jahres faßten die Arbeiterinnen der Philips - Fabrik in Flers den Entschluß, ihren Akkordsatz von 130 auf 100 Rhythmen zu senken. Nach monatelangem Kampf gelang es ihnen durchzusetzen, daß es ohne Lohneinbußen bei der neuen Bandgeschwindigkeit blieb. Ähnlich radikale Streiks dieser Art

fanden im Laufe des Jahres 1972 u.a. in den Jaeger - Werken von Caen, in Chatellerault und in zahlreichen Betrieben von Bordeaux statt" (5). Diese Welle neuartiger Streiks erreichte ihren Höhepunkt, als die Arbeiter der Uhrenfabrik LIP in Besancon im Juni 1973 den heruntergewirtschafteten und vor dem Bankrott stehenden Betrieb besetzten und die Produktion in eigener Regie fortführten. "Es ist möglich, selbst zu produzieren, zu verkaufen und sich selbst den Lohn auszubezahlen" (6) verkündete ein Transparent, das die LIP Arbeiter über dem Werkstor anbrachten. Heute fast schon wieder vergessen, erschien das "Modell LIP" manchem enthusiastischen Zeitgenossen wie der Beginn einer neuen Epoche. Daß einer solchen Herausforderung an Staat und Kapital mit Repression allein nicht mehr zu begegnen war (LIP wurde im August 1973 polizeilich geräumt), mag die strategische Bedeutung erklären, die einer Reform der Arbeitsorganisation von Gewerkschaftsfunktionären und "aufgeklärten" Managementvertretern gleichermaßen beigemessen wurde. Es versteht sich von selbst, daß damit nicht gemeint war, die Betriebshierarchie anzutasten oder gar die Macht in der Gesellschaft selbst in Frage zu stellen. Was allenthalbenn unter Stichworten wie "Aufgabenbereicherung" oder "Autonome Arbeitsgruppen" diskutiert und in Modellversuchen erprobt wurde, besonders in solchen Branchen, die von der praktischen Kritik der Arbeiter (Absentismus, Fluktuation, Sabotage, wilde Streiks, Einsperrung von Fabrikdirektoren, Betriebsbesetzung) arg in Mitleidenschaft gezogen worden waren, entpuppte sich immer unverhohlener als der Versuch, die Selbstverwaltungsdiskussion in eine Propagandakampagne zugunsten neuer Herrschaftskonzepte umzufunktionieren. Um solche Manipulationen zu bekämpfen, gibt es aber, nach Meinung

von Castoriadis, nur ein Mittel: die Idee der Selbstverwaltung so wenig wie möglich im Unbestimmten zu lassen; die Punkte, an denen sich die Geister scheiden, klar zu benennen. "Es ist gerade charakteristisch, daß in allen Diskussionen über die Selbstverwaltung ein grundlegender Aspekt der aktuellen Organisation des Unternehmens und der Gesellschaft fast nie erwähnt wird: der der Hierarchie, sowohl als Macht - und Befehlshierarchie wie auch als ökonomische Hierarchie der Löhne und Einkommen" (7). Diesen Aspekt herauszustellen, ist das zentrale Anliegen von Castoriadis und Mothé. Wir hoffen, daß diese Zusatzinformationen genügen, um die Stoßrichtung ihrer Argumentation besser zu verstehen.

(1) "La hiérarchie des salaires et des revenus" (Die Hierarchie der Löhne und Einkommen), CFDT Aujourd'hui', Nr.5 (Januar - Februar 1974), hier zitiert nach der Buchausgabe: Cornelius Castoriadis, "L'expérience du mouvement ouvrier" (Paris 1974), S.427-444;

(2) ebd., S.427 (CFDT - Confédération Francaise Démocratique du Travail, ist 1964 aus der christlichen Gewerkschaft CFTC hervorgegangen und beteiligte sich nach 1968 an zahlreiche sozialrevolutionäre Basiskämpfe);

(3) zit. nach Arno Münster, "Der Kampf bei LIP. Arbeiterselbstverwaltung in Frankreich" Berlin 1974, S.15;

(4) Castoriadis, S.428-429;

(5) Münster, S.19; *(6) zit. nach Münster, S.61;*

(7) Castoriadis, S.430;

DER SOZIALISMUS IST KEINE PARTEIENSACHE!

Freien Arbeiter und Arbeiterinnen Union

"...soweit es die anarchistischen Reaktionen betrifft, gibt es zwei. Die eine anarchistische Tradition, etwa die mit Kropotkin als Repräsentant, weist stark den von ihnen beschriebenen Charakter auf. Die andere anarchistische Tradition entwickelte sich zum Anarcho - Syndikalismus, der anarchistische Ideen als durchaus geeignet zur Organisation einer hoch komplexen und entwickelten Industriegesellschaft ansieht. Diese Tendenz des Anarchismus verschmilzt mit oder steht zumindest in sehr enger Beziehung zu einer Variante von linkem Marxismus, dem Rätekommunismus, der aus der von Rosa Luxemburg begründeten Tradition entstand und später von marxistischen Theoretikern wie Anton Pannekoek vertreten wurde, der eine geschlossene Theorie von Arbeiterräten in der Industrie entwickelte und der selbst als Wissenschaftler und Astronom im industriellen Sektor integriert war.

Welche der beiden Ansichten ist nun richtig? Gehören anarchistische Konzepte notwendigerweise der vorindustriellen Phase der menschlichen Gesellschaft an oder ist der Anarchismus zweckmäßig zur Organisation hoch entwickelter Industriegesellschaften ? Meiner Meinung nach trifft das Letztere zu. Ich denke, daß die Industrialisierung und der Fortschritt der Technologie Möglichkeiten der Selbstverwaltung über ein breites Spektrum eröffnet, die früher einfach nicht bestanden. Und genau das ist zweckmäßig für eine hoch entwickelte und komplexe Industriegesellschaft, in der dann die Arbeiter sehr wohl ihre eigene, unmittelbaren Angelegenheiten bewältigen können: also in der Leitung und Führung der Geschäfte ebenso wie in der Position, um die wichtigsten Entscheidungen bezüglich der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen sowie der lokalen und regionalen Planung und darüber hinaus zu treffen. Gegenwärtig erlauben ihnen die Institutionen nicht, die erforderlichen Informationen zu kontrollieren und sich die entsprechende Bildung zu ihrem Verständnis anzueignen. Ein großer Teil der Produktion könnte automatisieret werden. Die meiste notwendige Arbeit, die für einen anständigen Lebensstandard erforderlich ist, kann Maschinen überlassen werden - zumindest prinzipiell -, so daß sich die Menschen frei der kreativen Arbeit, die objektiv im früheren Stadium der industriellen Revolution nicht möglich war, widmen können,."

Auszug aus "Arbeit, Sprache, Freiheit" von Noam Chomsky

Das Buch kostet 12 DM und ist über den Vertrieb **'Syndikat A'** zu beziehen.

Außerdem: 'Ein Gespräch mit N. Chomsky' auf einer Tonkassette (ca. 40min.) Kostenpunkt 8 DM, ebenfalls über's **'Syndikat A '**zu beziehen.

Wichtig: Vorauskasse!

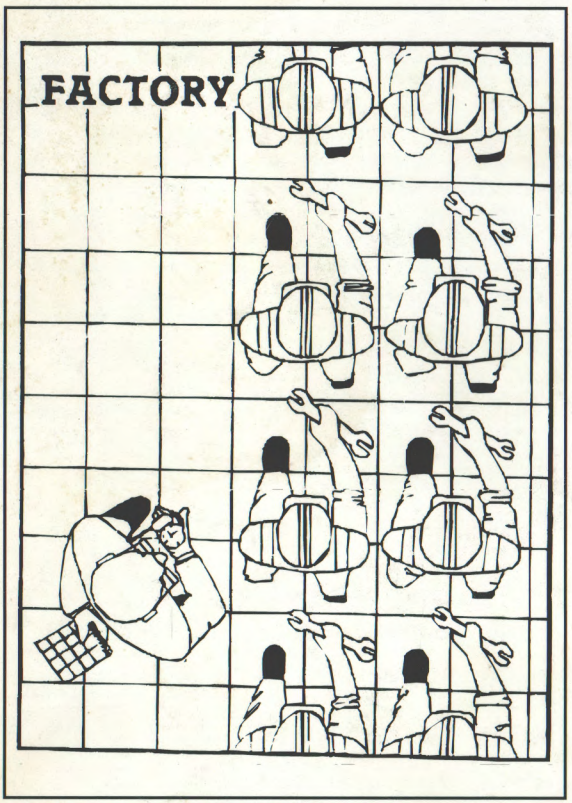
Bankverbindung: Sparkasse Neukirchen-Vluyn,

BLZ 354 514 60

Kontonr.: 484675

4,50

"Es ist gerade charakteristisch,
daß in allen Diskussionen über
die Selbstverwaltung ein grundlegender
Aspekt der aktuellen Organisation des
Unternehmens und der Gesellschaft



fast nie erwähnt wird: der der
Hierarchie, sowohl als Macht -
und Befehlshierarchie wie auch
als ökonomische Hierarchie
der Löhne und Einkommen."